E/CONF.39/B/57
2 Nov.1962
ORIGINAL : FRANCAIS

CONFÉRENCE DES NATIONS UNIES
SUR L'APPLICATION DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNIQUE
DANS L'INTÉRÊT DES RÉGIONS PEU DÉVELOPPÉES

Point de l'ordre du jour : B. 2. 1

Madagascar

METHODES D'EVALUATION DES BESOINS EN FORMATION DE PERSONNEL QUALIFIE DANS LES PAYS EN VOIE DE DEVELOPPEMENT DE FAIBLE ET MOYENNE POPULATION

Par R. GRANGER,
Professeur à la Faculté de Droit
et des Sciences Economiques
de Madagascar

Les mémoires rédigés à l'intention de la Conférence des Nations Unies sur l'application de la science et de la technique dans l'intérêt des régions peu développées sont des documents de travail. Ils sont publiés tels qu'ils ont été présentés et les assertions et opinions qu'ils contiennent sont celles de leurs auteurs.

NOTES

1. Les mémoires choisis pour être présentés en séance générale pourront être obtenus à la Conférence dans les langues officielles suivantes des Nations Unies: anglais, espagnol, français et russe.

2. Les mémoires choisis pour être présentés en séance spéciale pourront être obtenus à la Conférence dans l'une seulement de ces langues officielles.

3. Les résumés qui ont été rédigés pour tous les mémoires par les auteurs de ceux-ci pourront être obtenus à la Conférence dans les langues officielles suivantes des Nations Unies: anglais, espagnol, français et russe.

4. Préalablement à la Conférence, les mémoires et les résumés ne feront pas l'objet d'une distribution générale mais d'un tirage restreint destiné aux délégations des gouvernements et autres participants officiels. La publication et la distribution générale des actes de la Conférence s'effectueront conformément aux règles et pratiques agréées par le Comité des publications des Nations Unies.

METHODES D'EVALUATION DES BESOINS EN FORMATION DE PERSONNEL QUALIFIE DANS LES PAYS EN VOIE DE DEVELOPPEMENT DE FAIBLE ET MOYENNE POPULATION

par R. GRANGER, professeur à la Faculté de droit et des Sciences Economiques de Madagascar

1. Les expériences récentes de développement ont mis en évidence deux faits qui avaient été négligés auparavant. Tout d'abord, le développement suppose non seulement le capital physique mais aussi le capital humain et notamment le personnel qualifié nécessaire. En second lieu, pour parvenir à disposer du personnel qualifié nécessaire, il faut que les pays en voie de développement planifient l'éducation. Mais si les directives sont acquises, bien des difficultés demeurent dans leur application. Entre autres, toute planification de l'enseignement doit reposer sur une bonne évaluation des catégories de personnel qualifié nécessaires. Or, ces estimations sont délicates en tous pays. Elles le sont plus spécialement pour les pays en voie de développement de faible et moyenne population pour les raisons suivantes :

a) La principale se trouve dans les incertitudes sur les orientations de base du développement des pays de ce type. La très jeune science du développement a été élaborée surtout à partir de la situation de pays à assez forte population, Inde, Brésil, RAU. Or, les solutions acquises ne conviennent souvent pas à des Etats de beaucoup plus faible population, inférieure à 10 millions par exemple. 53 pays sous-développés avaient en 1961 moins de 10 millions d'habitants et beaucoup moins de 5 millions. Souvent, ces pays cumulent les inconvénients d'une population réduite, dispersée sur un vaste territoire et ceux de taux d'accroissement démographique élevés. La majeure partie de la population se trouve employée dans un secteur agricole traditionnel. Quel peut être le rôle de l'industrialisation dans ces pays ? Une collaboration économique s'instituera-t-elle entre états voisins ? Autant de questions souvent sans réponse immédiate.

b) Une deuxième difficulté se trouve dans l'absence de bonnes méthodes d'évaluation des besoins en personnel qualifié pour ce type de pays. Dans les pays développés ces méthodes en sont au stade expérimental mais du moins des recherches sont-elles conduites depuis plusieurs années Mais ces méthodes ne sont pas transposables dans les pays sous-développés, spécialement dans les petits. En effet, les méthodes de prévision des pays avancés sont fondées essentiellement sur des relations entre l'emploi total par secteurs et branches d'activité au terme de la prévision et le nombre de personnel qualifié. Ces relations reposent surtout sur l'extrapolation de tendances passées, assortie de correctifs. Or, cette extrapolation de tendances passées n'est pas possible dans un pays en voie de développement qui a à bouleverser les structures anciennes. Une difficulté supplémentaire provient de la faiblesse des effectifs sur lesquels porte la prévision et leur dispersion en de multiples activités. Souvent, le chiffre des salariés de l'ensemble du secteur industriel d'un petit pays sous-développé est inférieur à 100.000, ce qui est le chiffre de salariés d'une grande entreprise d'un pays développé.

c) Une autre difficulté se trouve dans l'absence de bonnes statistiques de base, qu'il s'agisse de recensements démographiques ou d'enquêtes sur la structure de l'emploi.

2. Dans ces conditions, il sera nécessaire de mener rapidement des recherches sur les méthodes d'évaluation des besoins en personnel qualifié dans les pays en voie de développement. Les méthodes qui ont été jusqu'ici utilisées (évaluation par projets, par rapport au montant des investissements ...) sont trop fragmentaires. Le présent mémoire voudrait apporter une contribution dont il faut indiquer les limites. La réduction du nombre de pages a obligé à donner une forme trop condensée. Surtout, il ne s'agit que de suggestions à caractère provisoire que les critiques et l'expérience permettront de réviser. Les deux directives essentielles de la méthode proposée sont les suivantes. En premier lieu, il nous paraît impossible en l'état actuel des connaissance de parvenir à des prévisions détaillées et précises des besoins en personnel qualifié à échéance de 10 ou 20 ans comme il l'est souhaitable en vue de la planification de l'enseignement. On ne peut que donner des ordres de grandeur qui aideront à l'élaboration des plans. Il s'agira dans un premier temps de procéder à une analyse globale des besoins de formation, basée sur des hypothèses dont il ne faudra jamais perdre de vue les caractères provisoire et simplement opératoire. En second lieu, la méthode s'efforce de fonder la plupart des évaluations sur des prévisions et des ratios démographiques combinés avec des hypothèses sur les procédés de développement (infra nº 7 et 12). En effet, l'explosion démographique de ces pays paraît être à la fois la donnée de base des problèmes de leur développement et le facteur le plus sûr d'une prévision à long terme.

L'ANALYSE DE LA SITUATION ACTUELLE

3. L'analyse de la situation actuelle en ce qui concerne le personnel qualifié doit être orientée dès le départ en vue de l'estimation des besoins de formation futurs. C'est dans cet esprit qu'il convient d'étudier la situation actuelle à la fois sous ses aspects quantitatifs et ses aspects qualitatifs. Les principaux renseignements à obtenir au premier point de vue doivent permettre de connaître la situation de tout le personnel qualifié employé dans le pays et sont donc les suivants :

a) Il faut d'abord connaître le nombre total de personnel qualifié et sa répartition par secteurs et branches d'activité et par professions. Mais il faut tenir compte du fait que dans les pays considérés, la différenciation des secteurs et branches d'activité et des professions n'a pas la même portée que dans les pays plus avancés en raison de la faiblesse des effectifs et de la moindre spécialisation. On sera donc conduit à ne pas trop détailler. Les renseignements recueillis devront être regroupés pour permettre de distinguer le secteur public et le secteur privé et dans chacun de ces secteurs les professions à caractère technique et celles à caractère administratif.

b) L'enquête doit permettre d'établir la répartition du personnel par niveau de qualification. Le premier problème est de déterminer ces niveaux. Dans les pays avancés, on va jusqu'à distinguer 6 niveaux de qualification. A notre sens, 3 suffisent pour les pays en voie de développement, supérieur, moyen, techniciens d'exécution. Le plus difficile est de fixer les critères de distinction. La solution peut-être la moins arbitraire consiste à rechercher quel serait idéalement le nombre d'années de formation requis pour le poste en question et à distinguer les trois niveaux d'après le nombre d'années de formation requis. A notre sens, la répartition du personnel qualifié doit se faire non d'après la formation actuelle du cadre, mais d'après la qualification normalement exigée pour l'emploi qu'il occupe.

c) Il faut enfin connaître la répartition par âges et par nationalités. Ces deux renseignements sont essentiels pour calculer les besoins de remplacement.

4. L'analyse de la situation actuelle doit également porter sur les aspects qualitatifs des besoins de formation. Deux points surtout doivent être étudiés, les besoins de complément de formation et les besoins d'adaptation de la formation.

a) L'évaluation des besoins en complément de formation est particulièrement importante dans les petits pays en voie de développement. En effet, souvent des postes d'un certain niveau sont attribués à des personnes n'ayant pas les qualifications normalement requises. La pénurie de spécialistes qualifiés, le désir d'attribuer rapidement les fonctions importantes aux nationaux à la suite de l'indépendance du pays, l'inadaptation du système d'enseignement en sont les causes principales. Mais de cette situation résulte en partie la faible productivité dans le pays. Or, il faut souligner que dans les dix ans à venir, c'est essentiellement du personnel en place que dépendra le développement, en attendant que le nombre des jeunes mieux formés soit suffisant. Il faut donc recenser le nombre de personnes ayant besoin d'un complément de formation professionnelle. Pour chaque catégorie, on déterminera les domaines dans lesquels le complément de formation est le plus urgent. Cette évaluation des besoins de formation complémentaire se réalisera par voie d'enquête auprès des organismes employeurs.

b) Un second problème est celui de l'adaptation de la formation. Souvent, le personnel qualifié de ces pays a été formé en Europe ou aux USA ou par un système d'enseignement transposé de celui d'une ancienne métropole. Or, souvent le contenu de ces formations n'est pas adapté ni au point de vue technique ni au point de vue des conséquences psycho-sociologiques. Les connaissances technologiques requises peuvent différer considérablement. Par exemple l'ingénieur d'une petite entreprise industrielle d'un pays en voie de développement devra être beaucoup plus polyvalent que son homologue européen. De même, il faudra rechercher dans quelle mesure la formation dispensée ne détourne pas les gens formés d'accepter des postes en régions rurales. Des études devront être menées sur ces différents points.

LES PREVISIONS DEMOGRAPHIQUES ET LA REPARTITION GENERALE DE LA POPULATION ACTIVE

5. Pour les raisons qui ont été indiquées (supra nº 2), les perspectives démographiques constituent pour les petits pays en voie de développement l'une des principales bases de l'évaluation des besoins en personnel qualifié. Il est tout d'abord nécessaire d'établir les prévisions démographiques générales. Les principaux renseignements à recueillir sont les suivants. Il faut en premier lieu calculer le chiffre total de la population à l'échéance de la prévision. Plusieurs hypothèses de calcul correspondant à des combinaisons différentes des taux de fécondité et de mortalité doivent être établies. La deuxième prévision à faire est celle de l'évolution de la population active et notamment le nombre des nouveaux entrants, année par année. De cette manière, on possède des éléments pour calculer le nombre d'emplois nouveaux à créer chaque année dans le pays. En raison des difficultés pour calculer le taux d'activité féminine, il est utile de procéder à deux séries d'estimations, l'une portant sur toute la population en âge d'activité, l'autre uniquement sur la population masculine. Un troisième renseignement est celui des effectifs scolarisables dans l'enseignement primaire. Enfin, si la documentation statistique le permet, il convient d'établir les différentes perspectives démographiques par régions. Le calcul devra être effectué d'abord uniquement en fonction du mouvement naturel de la population dans la région sans tenir compte des migrations, de manière à obtenir le nombre théorique de création d'emplois et d'effectifs à scolariser dans la région. Les hypothèses sur les migrations seront introduites par la suite

6. Une fois connues les perspectives démographiques générales, il faut procéder à des évaluations sur la répartition de la population active par secteurs d'activité au terme de la prévision. C'est ici que l'on rencontre une des difficultés majeures de la prévision dans les petits pays en voie de développement en raison des incertitudes sur la répartition future de la population active entre le secteur agricole et les secteurs non agricoles.

a) Les petits pays en voie de développement ont presque tous la majeure partie de leur population occupée dans le secteur agricole et connaissent en même temps de forts taux d'accroissement démographique. Or, une étude de M. DOVRING (1) a montré que dans ce type de pays, la population agricole continuait à croître en valeur absolue même si l'on appliquait à la croissance de l'emploi dans les secteurs non agricoles un taux différentiel élevé. Ainsi, M. Dovring a calculé que pour une population totale augmentant de 2 % par an et répartie au départ de la prévision à raison de 70 % dans le secteur agricole et 30 % en dehors, la population agricole continuait à augmenter fortement en valeur absolue pendant 30 ans, dans l'hypothèse où le transfert de population active du secteur agricole au secteur non agricole se ferait au taux élevé de 2,2 % par an. On en arrive donc à la conclusion que pour abaisser de manière notable à échéance de 20 ou 25 ans le pourcentage de la population active agricole, il faudrait un rythme de création d'emplois non agricoles très élevé.

b) Dans les petits pays en voie de développement, on ne peut actuellement savoir avec suffisamment de précision combien d'emplois non agricoles il sera possible de créer d'ici 15 à 25 ans. Cependant, cette répartition de la population active est l'une des données de base indispensable à toute prévision des besoins en personnel qualifié. Dans ces conditions, le meilleur palliatif nous paraît être de calculer séparément trois modèles de répartition. Le premier sera basé sur l'hypothèse que les pourcentages actuels de répartition de la population active seront identiques au départ et au terme de la prévision (ex. 80 %, 20 %). Une deuxième hypothèse fixera comme objectif une assez forte réduction du pourcentage de la population employée dans l'agriculture (ex passer de 80 à 60 % dans 20 ans). Enfin, on prendra une hypothèse moyenne. Dans chaque cas, on calculera compte tenu de l'accroissement démographique le nombre d'emplois non agricoles à créer pour parvenir aux objectifs fixés.

LA NATURE DES QUALIFICATIONS

7. Le premier problème en ce qui concerne la nature des qualifications est de déterminer de quelles catégories professionnelles ou non de personnel qualifié le pays aura besoin. Des différences profondes avec les pays développés doivent être signalées ici.

a) En ce qui concerne le personnel qualifié devant recevoir une formation professionnelle proprement dite, les priorités sont nettement différentes dans les deux types de pays et même des genres de professions propres aux pays sous-développés peuvent exister. Ainsi, l'importance du secteur agricole amène à donner aux cadres du développement rural une importance bien plus grande et l'agent polyvalent de base n'est pas l'homologue exact du conseiller rural d'un pays plus avancé. Le service civique envisagé par de nombreux pays en voie de développement, la nécessité de liquider l'analphabétisme n'ont pas d'équivalent. De même dans le domaine artisanal et de la petite industrie, il faut le plus

---

(1) F. DOVRING, la part de l'agriculture dans une population en voie d'accroissement, Bull. mens. écon. et stat. agric. F.A.O. août-sept. 1959 p. 1 et s.

souvent dans les pays en voie de développement susciter la création de la catégorie des chefs d'entreprise. Il faut donc recenser systématiquement toutes les techniques de développement avec leurs particularités et rechercher pour chacune quel type de personnel elles requièrent.

b) Dans les pays développés, les prévisions en personnel qualifié portent uniquement sur les catégories professionnelles. Les besoins en formation de représentants de la population, maires, dirigeants politiques, etc... ne sont généralement pas recensés à part. La situation est très différente dans les pays en voie de développement considérés. Le développement, notamment dans le domaine rural, implique que soient formés au sein de la masse paysannale des dirigeants qui susciteront la participation de la population. Par exemple les communes rurales ne fonctionneront bien que si les maires et les conseillers reçoivent une formation appropriée. Ces différents besoins de formation doivent être recensés. On peut citer, à titre d'exemples, la formation des dirigeants des collectivités locales (maires et conseillers), celle des dirigeants de coopératives, celle des animateurs ruraux (cf. l'expérience du Sénégal), celle des syndicalistes, celle des dirigeants politiques. Ensuite, il faut évaluer le nombre de personnes qui seront à former et les besoins en formateurs. La notion de personnel qualifié doit donc être entendue de manière beaucoup plus large dans les pays en voie de développement étudiés.

8. Le deuxième problème concernant la nature des qualifications est relatif à l'importance respective des différents niveaux de qualification, supérieur, moyen et d'exécution. Le nombre respectif à former dans chaque catégorie dépend d'options préalables très importantes. Par exemple, vaut-il mieux former des ingénieurs agricoles et des médecins de niveau supérieur qui demeurent, en raison des pénuries et de la durée de la formation, en nombre relativement limité ou porter l'effort principal de formation sur l'agent d'encadrement de niveau moyen et l'infirmier qui seront formés en plus grand nombre et plus rapidement de manière à couvrir plus de population ? Pour de nombreuses professions, on retrouve cette option. Or, la solution des pays plus avancés dans lesquels la tendance est au relèvement de tous les niveaux de qualification n'est pas transposable dans les pays à développer en raison de la pénurie aiguë de départ. Pour mener à bien l'évaluation il faut faire statuer préalablement le Gouvernement sur les principales options. Pour éclairer ses choix, on ne peut que se référer aux expériences déjà tentées dans d'autres pays en voie de développement. Il semble que l'on s'oriente vers une priorité donnée à la formation des cadres moyens, appuyé sur un nombre plus réduit de cadres supérieurs hautement qualifiés.

9. Un dernier problème concerne la polyvalence de la formation. La tendance dans les pays avancés est de spécialiser la formation à tous les niveaux. Cette spécialisation ne paraît pas possible dans les petits pays en voie de développement pour deux raisons. Souvent le cadre, par exemple l'agent d'encadrement paysannal, est amené à exercer plusieurs fonctions qui seraient dévolues ailleurs à plusieurs spécialistes. En second lieu, les incertitudes dans les prévisions de besoins en personnel qualifié dans ces pays sont telles que l'on risque, si l'on s'est trompé dans les prévisions, d'avoir formé des spécialistes inutilisables. Mais le principe de la formation polyvalente ne peut jouer qu'à l'intérieur de certaines limites que l'évaluation des besoins en formation doit préciser. En premier lieu, la polyvalence ne peut jouer qu'à l'extérieur de grands groupes de professions qu'il s'agit de déterminer. Par exemple des séances de travail avec les employeurs et les responsables des établissements de formation permettront d'établir une liste des types de formation polyvalente à prévoir pour les besoins de l'industrie (travail du fer, du bois, etc...). En second lieu, la polyvalence de la

formation de départ doit être complétée par une spécialisation donnée au cours de l'exercice de la profession. Les besoins de formation dans l'emploi en vue de la spécialisation doivent être évalués ainsi que les moyens pour y faire face.

LE NOMBRE DE PERSONNEL A FORMER

10. Le nombre de personnel à former pour chaque catégorie dépend d'une part des besoins de remplacement, d'autre part des besoins nouveaux. En ce qui concerne les besoins de remplacement, deux difficultés sont à régler. D'abord, en raison de la faiblesse des effectifs on ne peut dresser de tables de mortalité par professions et on appliquera le taux de mortalité général. En second lieu, il faut estimer distinctement le taux de remplacement du personnel d'assistance technique dont le remplacement peut s'effectuer sans liens avec l'âge de la retraite ou le décès. A notre avis, il convient provisoirement de compter les assistants techniques avec leur classe d'âge et de calculer leur taux de remplacement une fois les possibilités de formation des nationaux ont été estimées. Mais dans les pays en voie de développement, la difficulté essentielle est de chiffrer les besoins nouveaux. Le problème méthodologique essentiel est de déterminer les ratios par lesquels on pourra évaluer le nombre de personnel qualifié par catégories.

11. L'idée que nous proposons est de systématiser chaque fois que possible la méthode des ratios démographiques qui établit une relation entre tranches de population et le personnel qualifié de base nécessaire. Ensuite, par des coefficients inter-professionnels appropriés, on évaluera les catégories de personnel de niveau supérieur (ou le cas échéant inférieur) en relation directe avec le personnel de base. Pour expliciter l'idée, on peut prendre l'exemple des besoins en encadrement rural. Pour un pays déterminé, supposons que d'après les prévisions démographiques de répartition de la population active calculées selon la méthode indiquée (supra n° 5) le nombre d'exploitants agricoles doivent passer en 15 ans de 700.000 à 1.000.000. D'après les options sur la nature et le niveau des qualifications (supra n° 7 et 8), on estime que le personnel qualifié de base doit être un agent polyvalent du niveau cadre moyen. Il faut alors établir le rapport agent/exploitants. L'agent devra-t-il prendre en charge 300 familles ou 1.500 ? Supposons que l'on retienne le rapport 1/500. Si l'objectif de développement est qu'au bout de 15 ans, toutes les familles bénéficient de ce type d'encadrement, il faudra disposer de 2.000 agents. Compte tenu des effectifs existants et des besoins de remplacement, il est facile de calculer le nombre des personnes à former. Ensuite, on peut calculer les besoins en personnel du niveau supérieur. Il faut d'abord calculer un rapport entre l'encadrement général supérieur et les agents de base. Par exemple, admettra-t-on qu'un ingénieur agricole contrôlera 6 agents de base ou 10 ? Dans l'exemple cité, si on admet le rapport 1 à 10, il faudra disposer de 200 ingénieurs d'encadrement. On peut calculer de même le nombre de techniciens du génie rural, de l'élevage, des forêts en fonction d'une part de l'appui à donner aux agents de base, d'autre part des particularités du pays.

12. Ce procédé des ratios démographiques est à notre avis susceptible d'une large application dans les pays en voie de développement considérés. Mais des recherches méthodologiques poussées seront nécessaires pour le mettre au point.

a) En premier lieu, il faut déterminer les domaines dans lesquels le procédé est applicable. On peut en énumérer un certain nombre. Il en va ainsi pour la scolarisation

primaire. Une fois le chiffre des effectifs à scolariser connu, on détermine facilement à l'aide d'un rapport maîtres-élèves le nombre d'instituteurs à former. A partir de ce chiffre, on peut calculer le nombre d'inspecteurs et celui des professeurs d'écoles normales. De même le procédé est-il applicable pour calculer les besoins en personnel de santé. Mais la méthode est susceptible d'extensions notamment en ce qui concerne les besoins du secteur rural. Par exemple dans le domaine de la coopération agricole, on suppose que l'objectif de développement soit au terme de 15 ans de grouper en coopératives 50 % des exploitants, soit 500.000. Il faut déterminer une dimension moyenne de la coopérative-type par exemple 500 membres. Il faudra donc créer 1.000 coopératives. On peut calculer le personnel-type de la coopérative, gérants, comptables, etc... On détermine ainsi combien de gérants, combien de comptables, etc... on aura à former. Puis par des coefficients appropriés, on calcule les besoins en personnel supérieur, un contrôleur par 5 ou 10 coopératives, etc... Le procédé peut être également utilisé pour évaluer les besoins en personnel administratif en raison de la sous-administration des campagnes. De même peut-on y recourir à titre d'hypothèse pour évaluer les besoins en artisans. Par exemple on peut estimer que par 100 familles d'exploitants agricoles, on aura besoin d'un maçon, d'un menuisier et d'un forgeron.

b) L'efficacité de la prévision dépend des ratios adoptés. Aussi des recherches méthodologiques doivent-elles être menées pour calculer ces ratios. Des comparaisons internationales devraient être effectuées et les solutions adoptées par différents pays en voie de développement publiées. Le B.I.T. pourrait consacrer une étude à cette question.

13. Mais il y a des secteurs dans lesquels la méthode des ratios démographiques n'est pas applicable. C'est notamment le cas pour le secteur industriel. Comme on l'a vu, la prévision se heurte ici aux incertitudes sur la place de ce secteur dans le développement futur. En fonction de cette incertitude, on ne peut procéder que par approximations. La méthode de prévision pourrait comprendre deux phases. Dans la première, on essaierait à partir des hypothèses de répartition de la population active dans le secteur agricole de calculer le nombre maxima d'emplois industriels, compte tenu notamment du coût d'investissement pour la création d'un emploi. Sur cette base, on applique un coefficient emploi total/ personnel qualifié qui ne sera en grande partie arbitraire mais qui donnera un ordre de grandeur du nombre de personnes devant recevoir une formation au-delà de l'école primaire. Dans une deuxième phase, on tentera des essais d'évaluation par grandes branches d'activité d'après les orientations générales du Plan. Pour préciser cette analyse, il serait très utile de disposer d'études sur la structure-type de l'emploi et les rapports emploi total/personnel qualifié pour les catégories d'industries susceptibles de se retrouver dans tous les pays en voie de développement. Ces structures-types devraient être étudiées dans les pays en voie de développement qui ont adopté pour ces industries une technologie différente orientée en particulier vers l'utilisation d'une main d'oeuvre nombreuse. Ici encore, des comparaisons internationales seraient précieuses. Le secteur dans lequel des prévisions chiffrées seront établies en dernier lieu sera celui de l'enseignement car les besoins dépendent eux-mêmes des autres besoins de formation.

LES AJUSTEMENTS

14. Lorsque l'on a évalué par ces différents procédés les besoins de formation, on a obtenu un chiffre théorique et il reste à procéder à différents ajustements. La plupart supposeront des études plus longues mais d'autres peuvent être effectués dès cette première analyse.

a) On peut estimer les possibilités actuelles de formation. Tout d'abord, on peut calculer aisément les disponibilités en personnel national de niveau supérieur pour les 5 années à venir au moins. En effet, en raison de la longueur des études et du temps nécessaire pour mettre en oeuvre une réforme, il suffit de connaître le nombre de jeunes en cours d'études. En second lieu, on peut diagnostiquer rapidement les capacités actuelles et virtuelles de production du système d'enseignement. Notamment une attention particulière sera portée aux établissements de formation des enseignants dont les possibilités conditionnent le reste de la formation.

b) Un second calcul à effectuer est celui de la charge que représenterait au terme de la prévision la rémunération du personnel nécessaire si les coûts actuels étaient maintenus. Par exemple si la rémunération annuelle actuelle d'un instituteur est en moyenne de 200.000 francs CFA et que 20.000 instituteurs soient nécessaires dans 10 ans, la charge de rémunération serait de 4 milliards. La raison essentielle de procéder à ce calcul est que les rémunérations actuelles ne correspondent le plus souvent pas aux possibilités réelles du pays et notamment au niveau du revenu individuel moyen de la masse. Un calcul de ce genre sera extrêmement utile pour montrer aux gouvernements qu'il leur sera peut-être impossible d'employer tout le personnel qualifié indispensable au développement si le montant et la hiérarchie des rémunérations respectives ne sont pas reconsidérés. Le problème est d'autant plus important que la majorité de ce personnel sera souvent employé par le secteur public.

c) Enfin, la première analyse doit prévoir les études nécessaires pour parvenir à des évaluations plus précises. Il est nécessaire de prévoir un organe d'études des problèmes de l'emploi et de la formation. En raison du caractère très aléatoire des premières évaluations, il est indispensable de les réviser périodiquement.

1592 F - Nov. 1962 - 1,000